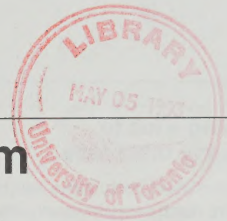


2A1
MI
-1993
U53

3 1761 11638090 8

Unemployment insurance
program - important
changes



Unemployment Insurance Program – important changes

CAI
MI
- 1993
U53

The Canadian Parliament has passed Bill C-113. The Bill includes the following amendments to the Unemployment Insurance (UI) Act:

- 1) people who quit their jobs without "just cause" or are fired for misconduct will be disqualified from receiving any benefits;
- 2) the list of reasons for "just cause" in the UI Act has been further spelled out to provide greater certainty to workers;
- 3) in the case of someone who quits voluntarily, UI agents are required to allow both the claimant and the employer the opportunity to provide information and to take this information into account when making the decision;
- 4) Boards of Referees will have the authority to protect people's privacy during appeal hearings which deal with harassment;
- 5) workers who leave their jobs to preserve jobs for their co-workers as part of an employer's workforce reduction will not be disqualified from receiving UI benefits;
- 6) the UI benefit rate will be reduced from 60 per cent to 57 per cent for the next two years.

Voluntary quitters/Fired for misconduct

Under the previous version of the UI Act, no disqualification was imposed on people who had "just cause" for leaving their employment or were fired for reasons other than misconduct. This will not change under the new legislation.

The old disqualification for claimants who quit their jobs **without "just cause" or were fired for misconduct** was a delay in benefits of seven to twelve weeks and a

reduction in the amount of benefits. **Under the changes, regular benefits will be denied to these claimants entirely.**

Only claimants who quit their jobs without "just cause" or are fired for misconduct after the implementation of the change will be affected.

What is just cause?

The term "just cause" is defined in the UI Act to protect workers who have a legitimate reason to leave their employment. These reasons include:

- sexual or other harassment;
- the obligation to follow a spouse to another residence;
- discrimination;
- working conditions that constitute a danger for health or safety;
- the obligation to care for a child or other member of the immediate family;
- reasonable assurance of another employment in the immediate future;
- significant modification of terms and conditions respecting wages or salary;
- excessive overtime work or refusal to pay for overtime work;
- significant changes in work duties;
- antagonistic relations between an employee and a supervisor for which the employee is not primarily responsible;
- employer's practices that are contrary to law;
- discrimination with regard to employment because of membership in an employee organization;
- undue pressure by an employer on employees to leave their employment; and
- such other circumstances as are prescribed.*

What does a claimant have to do?

To establish just cause, people have to show that they had no reasonable alternative to leaving. They must show that they tried to remedy the situation and quit because they were unable to do so.

Each case is reviewed on an individual basis. Canada Employment Centre (CEC) staff are trained to gather all facts pertaining to a claim and are responsive to the needs of UI claimants. The benefit of the doubt is given to the claimant.

If a UI agent decides to disqualify a claimant, the decision can be appealed through the Board of Referees. Please refer to our information sheet **If you don't agree...UI and you: Your right to appeal** (IN 132/04/93) for more information. This publication is available at your local CEC.

Increased sensitivity and privacy

In an appeal to the Board of Referees involving harassment, the chairperson of the Board is authorized to ask people to leave the hearing while oral evidence is being given. Also, at the claimant's request, the chairperson can ensure that the hearing be held in camera, and that details about the hearing not be published or broadcast (if the chairperson agrees that it is appropriate to do so).

* Note: The Unemployment Insurance Act allows EIC to make regulations on circumstances considered as "just cause" to ensure fairness for claimants.

Leaving a job to preserve other jobs

As industries restructure, employers and workers reach formal agreements as to who will stay, who will go and what special provisions will be provided to those who leave. Those who leave allow other workers to stay on and the industry to be competitive. A worker who leaves a job in these circumstances and who is looking for work will be able to collect benefits.

For example, an employer who has to reduce his/her workforce, may offer separation packages to workers to avoid layoffs of more junior employees. Anyone who accepts will be eligible to collect UI. As existing law provides, however, they will have to wait until their severance runs out before they could make a claim for UI benefits.

As well, the new rules do not affect people who accept severance packages when they are laid off from a job. They will still have to wait until their severance has run out, but they will then be eligible to collect benefits without penalty.

UI Benefit Rate

The weekly rate of benefit is the amount of unemployment insurance paid to a qualified claimant for each week of unemployment. The rate is calculated as a percentage of the average weekly insurable earnings during the last 20 weeks of work in the qualifying period, or all weeks of work if less than 20.

Under the previous legislation, the benefit rate was 60 per cent of a claimant's average weekly insurable earnings. **The benefit rate has been changed to 57 per cent until April, 1995.**

Only claimants who file a claim after the legislation came into force are affected by the change. Those claimants receiving benefits under the old rules will not see a reduction in their weekly cheque.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

Printed in Canada

Plus de protection de la vie privée pour les victimes de harcèlement

Dans les cas d'appel aux conseils arbitraux relié au harcèlement sexuel, le président du conseil peut exclure des personnes d'une audience lors des témoignages verbaux. De plus, à la demande du prestataire, le président du conseil arbitral peut, s'il l'estime justifié, s'assurer que les audiences aient lieu à huis clos et que les détails entourant les audiences ne soient pas publiés ou disponibles au public.

Départ volontaire dans le but de protéger l'emploi de collègues

Au moment d'une restructuration industrielle, les employeurs et leur personnel parviennent à des ententes formelles sur les modalités touchant le départ ou le maintien en fonction de certains travailleurs et travailleurs qui seront prises à l'égard de ceux qui partent. En acceptant de quitter leur emploi, ces personnes permettent à des collègues de conserver leur poste et à l'entreprise d'être compétitive. La personne qui quitte son emploi dans de telles circonstances et qui cherche un autre emploi pourra toucher des prestations d'assurance-chômage.

Par exemple, l'employeur qui réduit ses effectifs peut offrir des indemnités de départ à certains employés et employées pour éviter d'en licencier de plus jeunes. Ceux et celles qui acceptent une telle offre pourront recevoir des prestations d'assurance-chômage. La Loi oblige, toutefois, ces personnes à épuiser leurs indemnités de départ avant de présenter une demande de prestations.

De plus, ces nouvelles règles ne touchent pas les personnes qui acceptent des indemnités de départ liées à un licenciement. Comme avant, elles doivent attendre d'avoir épuisé leurs indemnités de départ, mais elles sont par la suite admissibles sans pénalité au bénéfice des prestations.

Taux des prestations d'assurance-chômage

Le taux des prestations hebdomadaires détermine le montant qui est versé à un ou une prestataire admissible pour chaque semaine de chômage. Ce taux correspond à un pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne reçue au cours de ses 20 dernières semaines de travail dans la période de référence ou de toutes les semaines de travail, s'il y en a moins de 20.

Dans l'ancienne loi, ce taux équivalait à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Ce taux est maintenant à 57 % jusqu'en avril 1995.

Seuls les prestataires qui présentent une demande après l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi seront visés par ce changement. Les prestataires qui recevaient des prestations avant les modifications ne subiront pas de réduction du montant de leurs chèques.

Produit par les Affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

Imprimé au Canada



Régime d'assurance-chômage – importantes modifications

Le Parlement canadien a adopté le projet de loi C-113. Il prévoit les modifications suivantes à la Loi sur l'assurance-chômage :

- 1) les personnes qui quittent leur emploi sans « motif valable » ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite seront exclues du bénéfice des prestations;
- 2) la liste des « motifs valables » contenue dans la Loi a été détaillée pour donner des garanties encore plus fortes aux travailleurs et travailleuses;
- 3) lorsqu'une personne quitte volontairement son emploi, les agents et agences de l'Assurance-chômage doivent donner tant au prestataire qu'à l'employeur la possibilité de donner sa version des faits et ils doivent tenir compte de cette information au moment de rendre leur décision;

- 4) les conseils arbitraux auront le pouvoir de protéger la vie privée des gens lors des audiences d'appels des victimes de harcèlement;
- 5) les personnes qui quittent leur emploi pour préserver l'emploi de leurs collègues conformément avec la réduction des effectifs d'un employeur ne seront pas exclues des prestations d'assurance-chômage;
- 6) le taux des prestations d'assurance-chômage sera réduit de 60 à 57 % pour les deux prochaines années.

Départs volontaires et congédiements pour mauvaise conduite

L'ancienne version de la Loi sur l'assurance-chômage n'imposait aucune exclusion aux personnes qui avaient un « motif valable » de quitter leur emploi ou qui étaient congédiées pour une raison

autre que la mauvaise conduite. La nouvelle loi ne modifie pas ces règles. L'ancienne exclusion qui était infligée aux prestataires qui quittent leur emploi sans motif valable ou qui étaient congédiés pour mauvaise conduite consistait en une exclusion du bénéfice des prestations pour une période de sept à douze semaines et en une réduction du taux des prestations. Dans la nouvelle loi, les prestations seront tout simplement refusées à ces prestataires.

Seuls les prestataires qui quittent leur emploi sans motif valable ou sont congédiés pour mauvaise conduite après l'entrée en vigueur des modifications seront touchés.

Qu'est ce qu'un motif valable?

Les motifs valables sont définis dans la Loi sur l'assurance-chômage pour protéger les travailleurs et les travailleurs qui sont fondés à quitter volontairement leur emploi. Ces motifs sont les suivants :

- le harcèlement, de nature sexuelle ou autre;
- l'obligation d'accompagner son conjoint vers un autre lieu de résidence;
- les conditions de travail dangereuses ou la discrimination;
- pour sa santé et sa sécurité;
- la nécessité de prendre soin d'un enfant ou d'un proche parent;
- l'assurance raisonnable d'un autre emploi dans un avenir immédiat;
- une modification importante de ses conditions de rémunération;
- un excès d'heures supplémentaires ou non-rémunération de celles-ci;
- des modifications importantes des fonctions;

Qu'est-ce qu'un prestataire doit faire?

- des relations conflictuelles avec un superviseur dont la cause n'est pas essentiellement imputable à l'employé;
- des pratiques de l'employeur contraires à la loi;
- une discrimination relative à l'emploi en raison de l'appartenance à une association, une organisation ou un syndicat de travailleurs;
- l'incitation induite par l'employeur à l'égard d'employés à quitter leur emploi;
- toute autre circonstance raisonnable prescrite.*

Pour démontrer qu'il a un motif valable, le prestataire doit établir qu'il ou elle n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi. Il doit montrer qu'il a tenté de remédier à la situation, mais sans succès, ce qui l'a poussé à démissionner. Le personnel des Centres d'emploi du Canada (CEC) reçoit une formation sur la façon de recueillir tous les faits pertinents relatifs à une demande et sont sensibles aux besoins des prestataires. Le bénéfice du doute est accordé au ou à la prestataire. Si l'agent ou l'agence décide d'exclure un ou une prestataire, ces derniers peuvent interjeter appel au conseil arbitral. Veuillez vous reporter au feuillet de renseignements *« Vous n'êtes pas d'accord avec nous? Voici comment en appeler de notre décision »* (IN 132/04/93) pour plus d'information. Vous pouvez vous le procurer dans les CEC.

* **Nota :** La Loi sur l'assurance-chômage autorise EIC à faire des règlements concernant les situations considérées comme des motifs valables pour garantir un traitement équitable des prestataires.

